



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

המערערת

שירי להב

-

המשיבה

מדינת ישראל – משרד החוץ

לפני: סגן הנשיאה יגאל פליטמן, השופטת רונית רוזנפלד, השופטת לאה גליקסמן  
נציג ציבור (עובדים) מר אליעזר וייץ, נציג ציבור (מעבידים) מר יוסי רוזן

בשם המערערת - עו"ד סיגל פעיל, עו"ד יפעת תבור ועו"ד ליהי בכר

בשם המשיבה - עו"ד רוני לוי

### פסק דין

#### השופטת רונית רוזנפלד

##### פתח דבר

1. מה דינה של עובדת המשמשת ב"משרת אמוני" כמנהלת לשכת סגן שר פלוני, כשחילופי גברי במשרדה מתרחשים לאחר בחירות, בדיוק בעת שהיא שוהה בחופשת לידה? עד כמה מחויבת המדינה כמעסיקתה של העובדת, בנסיבות שכאלה, בחיובים על פי חוק עבודת נשים תשי"ד-1954; בהקפדה על זכות הטיעון, ובכלל, בהתנהלות לפי אמות מידה מקובלות של תום לב? אלה הן אחדות מן השאלות להן נזקק בית הדין האזורי בירושלים במסגרת דיון בתביעתה של המערערת כנגד משרד החוץ, שלטענתה פעל בקשר לחזרתה לעבודה מחופשת הלידה, ובפיטוריה בסופו של יום, בחוסר תום לב קיצוני, תוך הפרת חוק עבודת נשים, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. בית הדין האזורי קיבל את מרבית טענותיה של המערערת, ופסק לה פיצוי כספי (סגן הנשיאה השופט אייל אברהמי ונציגי הציבור מר פנחס הומינר ומר שלמה גולדברג; תע"א 3140/09 ותע"א 3735/09). ערעור המערערת סב בעיקרו של דבר, על שיעור הפיצוי שפסק לה בית הדין האזורי, והכל כפי שיפורט להלן.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

### הרקע העובדתי

2. נקדים ונציין כי הרקע העובדתי כפי שיובא בהמשך הדברים, מבוסס על הנקבע בפסק דינו של בית הדין האזורי, כמו גם על החלטתו המפורטת שניתנה בבקשת המערערת לסעד זמני. זאת, נוכח המצוין בפסק הדין, כי הממצאים הלכאוריים כפי שנקבעו בהחלטה בבקשה לסעד זמני, "יתקבלו כממצאים עובדתיים ולא באופן לכאורי בלבד".
3. המערערת עבדה כמנהלת לשכת סגן שר החוץ מגלי ווהבה מיום 12.2.08 ועד ליום 8.2.09, מועד יציאתה לחופשת לידה לרגל לידת בנה. מועד סיום חופשת הלידה של המבקשת אמור היה להיות ביום 17.5.09.  
המערערת הועסקה "במשרת אמון" כמנהלת לשכת סגן שר החוץ בהתאם לפרק 02.5 לתקשי"ר. על פי המפורט בחוזה העסקתה, תקופת ההעסקה הינה מיום 12.2.2008 ועד לסיום כהונת הממונה על העובד. לפי הוראת סעיף 3ג. לחוזה, רשאית הממשלה לחדש את החוזה ולהעסיק את העובד במשרת אמון גם תחת הממונה הבא.  
לפי קביעת בית הדין האזורי "ברי שהתובעת ידעה שאף כי אמנם ישנו סיכוי שמשרתה תחודש על ידי הממונה הבא, הרי שבמהותה משרתה זמנית ומותנית בכהונת הממונה עליה".
4. במהלך חופשת הלידה נערכו בחירות והממשלה התחלפה. במסגרת חילופי השרים וסגניהם מונה ביום 31.3.09 מר דני איילון לסגן שר החוץ (להלן גם: "סגן השר"). לפי העולה מפסק דינו של בית הדין האזורי, בנסיבות של חילופי גברי בלשכות השרים וסגני השרים, הנוהל המקובל הוא, כי רוב כוח האדם בלשכה מתחלף. כך אירע בלשכת סגן השר מושא הדיון, שרוב עובדיה הוחלפו עם חילופי סגני השרים.
5. גב' קלרינה שפיץ, ראש מטה סגן שר החוץ, הייתה בשעתו אחראית מטעם סגן השר איילון על גיוס העובדים ללשכתו. לפי קביעת בית הדין האזורי, במהלך חופשת הלידה של המערערת, התקיימו בין המערערת ובין גב' שפיץ מספר פגישות, במהלכן נדונה סוגיית העסקתה מחדש של המערערת בלשכה. המערערת אף שוחחה בעניין עם סגן השר עצמו. לפי קביעת בית הדין האזורי, ביום 25.3.2009 (עוד קודם למינויו הפורמאלי של סגן השר), במהלך חופשת הלידה, סוכם כי המערערת תשוב לעבודתה,



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

ולמעשה, היא התקבלה מחדש לעבודתה כמנהלת לשכת סגן השר איילון. כמו כן סוכם שהמערערת תגיע למספר ימי היערכות וסיוע בלשכה עוד במהלך חופשת הלידה, וכך היה.

למרות זאת, הודיעה גב' שפיץ למערערת ביום 7.5.2009 כי לא ניתן לקלוט אותה כמנהלת הלשכה (להלן גם: **הפיטורים הראשונים**). בית הדין ציין כי מעדותה של הגב' שפיץ לפנינו עלה לראשונה כי הגיעו לאוזניה שמועות שונות על חוסר מקצועיות של המערערת, וכי "הפיטורים הראשונים" באו לעולם על רקע זה.

6. במקביל פעלה מחלקת משאבי אנוש במשרד החוץ, במהלך חופשת הלידה של המערערת, לסיים את העסקתה עקב חילופי סגני השרים. זאת, ללא תיאום עם הגב' שפיץ, ומבלי שהודע על כך למערערת. בקשר לכך הוברר כי ביום 4.3.2009 פנה מר אמיר גנאור, מנהל מחלקת עובדים במשרד החוץ לנציבות שירות המדינה בנוגע לפיטורי המערערת. ביום 19.3.2009 נענה מר גנאור כי עליו לבקש היתר לפיטורים מהממונה על פי חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת. ביום 21.4.2009 התבקש היתר לפיטורי המערערת, וביום 14.5.2009 התקבלה החלטת הממונה על פי חוק עבודת נשים, בה נדחתה הבקשה להתיר את פיטורי המערערת, בהתאם להוראות ס' 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים.

ביום 17.5.09 שוחח מר גנאור עם המערערת, והודיע לה על החלטת הממונה ועל הכוונה לערער על החלטה זו. מר גנאור שאל את המערערת אם בכוונתה להתייצב לעבודה, תוך שציין כי עומדת לה האפשרות להתפטר, וכי הממונה עליה זכאי לפטר אותה לאחר 60 יום מתום חופשת הלידה. כמו כן הודיע מר גנאור למערערת כי הוא אינו מוסמך להבטיח לה דבר בשאלה אם היא תפוטר בתום 60 הימים.

7. המערערת לא שבה לעבודתה עם תום חופשת הלידה ביום 17.5.2009. זאת מאחר שלא רצתה לשוב לעבודה לתקופה מוגבלת וקצובה, שלאחריה תפוטר אוטומטית. בין המערערת ובין מר גנאור נערכה שיחה נוספת ביום 25.5.2009, וביום 31.5.2009 נשלח אליה מכתב המבהיר לה כי היא חייבת לשוב לעבודה. בין הצדדים התנהלה התכתבות ממושכת, בה דרשה המערערת לדעת אם היא שבה למשרתה באופן קבוע, או שמא רק ל-60 ימים כמתחייב על פי חוק עבודת נשים (להלן גם: "**התקופה המוגנת**"). המערערת נענתה באופן עמום כי היא צריכה לשוב לעבודתה, וללא כל התחייבות



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

מפורשת כפי שבקשה לקבל. בסופו של יום הוסכם בין הצדדים על מועד חזרתה של המערערת לעבודה, אליה שבה ביום 5.7.2009.

8. עם חזרתה של המערערת הסתבר כי משרתה השתנתה. כך בפועל, גם אם לא בתקן. המערערת מונתה בשלב זה לאחראית פרויקט תקשורת- תפקיד שאינו קשור לתפקידה כמנהלת לשכה. תואר "מנהלת לשכה" ניתן לעובדת אחרת, גם אם תקן המשרה נותר בידי המערערת. המערערת מודרה בשלב זה מן העשייה בלשכה, ואף לא הותר לה להיפגש עם סגן השר על אף בקשות חוזרות ונשנות שלה, וזאת במעורבותה הפעילה של הגב' שפיץ. כמו כן המערערת לא עבדה פיסית במקום בו עבדו כל יתר אנשי צוותו של סגן השר. לעניין זה ציין בית הדין כי הדבר היה גם מטעמי נוחות של המערערת שלא הייתה מעוניינת לעבוד בתנאי צפיפות.

9. למחרת שובה של המערערת מחופשת הלידה, ביום 6.7.09, התקיימה פגישה עימה בהשתתפות הגב' שפיץ, והגב' לימור ממן שתוארה "רכזת לשכה בכירה". במסמך סיכום הפגישה נושא תאריך 8.7.09, נרשם כי הנושאים שהועלו במהלך הפגישה הם פרויקט תקשורת שברצונה של הגב' שפיץ לקדם; תלונות מצד עובדות צוות הלשכה אודות יחס לא ראוי של המערערת כלפיהן; בקשת הגב' שפיץ לקבל לידיה קורות חיים של המערערת, וכן הפתעה שהביעה הגב' שפיץ מן העובדה שהמערערת טרם סיימה את לימודי התואר הראשון. כמו כן נרשם שם כי "לסיכום הובהר לגב' להב כי על פי הנוהג המקובל בלשכת סגן השר, התנהלות כל צוות העובדים נעשית אל מול ראש צוות המטה (היא הגב' שפיץ, ר.ר.). כמו כן הודגש שהגב' שפיץ עומדת לרשות כל עובדי הלשכה לכל טענה בעיה או מענה". עוד נרשם כי המערערת נשאלה אם היא מעוניינת להוסיף דבר מה, והמערערת לא ביקשה לעשות כן. לפי הנטען על ידי המערערת בבית הדין האזורי, היא קיבלה את סיכום הדברים לידיה ביום 14.7.09, ולמקרא הדברים התעורר אצלה חשש ממשי כי מנסים ל"תפורר לה תיק". על כן, כתבה ביום 16.7.09 מכתב ארוך ומפורט אל הגב' שפיץ, בו פרשה תלונותיה אודות אופן ההתנהלות כלפיה מאז חזרתה מחופשת הלידה.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

10. ביום 19.7.2009, שבועיים לאחר חזרתה לעבודה, 60 ימים בדיוק לאחר שתמה חופשת הלידה שלה, קיבלה המערערת מכתב פיטורים. במכתב נרשם כך:

**" הריני להודיעך על סיום העסקתך במשרת אמון במשרד החוץ החל מה- 19/7. סיבת הפיטורים הינה חוסר אמון המתבקש מאופי משרת אמון עם נבחר ציבור. את כל זכויותיך וכל המגיע לך תקבלי על פי דין ממחלקת משאבי אנוש של משרד החוץ..."**

ביום 23.7.2009 הגישה המערערת בקשה לצו מניעה זמני למניעת פיטוריה, ובשלב מאוחר יותר, הגישה את תביעתה העיקרית מושא הדיון בערעור.

### ההליך לפני בית הדין האזורי ופסק הדין

11. במסגרת בקשתה לסעד זמני, ביקשה המערערת להורות על ביטול פיטוריה והחזרתה לעבודה, ועל המשך תשלום שכרה בהתאם. בתום דיון שקיים בבקשה לסעדים זמניים ניתנה החלטתו המפורטת של בית הדין האזורי, לפיה נפלו בהליך הפיטורים פגמים רבים. עם זאת נקבע, כי אין בפגמים שנפלו כדי להצדיק מתן הסעד הזמני לפי המבוקש. נוכח הסכמת הצדדים כי לא תישמענה עדויות במסגרת ההליך העיקרי, הסתמך בית הדין האזורי על העדויות שנשמעו במסגרת הדיון בבקשה לסעד זמני. הממצאים העובדתיים הלכאוריים כפי שנקבעו בהחלטה שניתנה בבקשה לסעד זמני אומצו בפסק הדין ונקבעו כממצאים המשקפים את מצב הדברים כפי שהתרחש בפועל.

12. טענתה העיקרית של המערערת בתביעתה הייתה כי פוטרה מעבודתה שלא כדין, תוך הפרת חובת תום הלב, מבלי שניתנה לה זכות הטיעון, ומבלי שניתנה לה הזדמנות להשתלב בעבודה במהלך התקופה המוגנת. תביעת המערערת הייתה תביעה כספית לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בשיעור 18 משכורות, פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים בשיעור של 50,000 ש"ח, פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך 50,000 ש"ח, ופיצוי בגין עגמת נפש בסך 30,000 ש"ח. **בתביעתה העיקרית נמנעה המערערת מלתבוע סעד של החזרה לעבודה.** בתביעה נפרדת בקשה המערערת להורות על שחרור הכספים הצבורים לזכותה בקופות גמל בגין פיצויים ובגין תגמולים, וכן תבעה פיצויי



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

הלנת פיצויי פיטורים. מנגד טענה המשיבה כי נוכח היות משרת המערערת משרת אמן המותנית בקיומם של יחסי אמן, סיום העסקתה של המערערת עם חילופי סגני השרים ולאחר תום התקופה המוגנת, היה כדין, וכי אין מתעוררת בנסיבות המקרה שאלה בדבר קיום הוראות חוק עבודת נשים.. באשר לתביעת המערערת לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים, נטען כי שחרור הכספים לטובת המערערת לא בוצע, בעטייה של המערערת, שנמנעה מלהעביר לידי המשרד מסמך שנדרש לצורך השחרור.

13. בפסק דינו קבע בית הדין האזורי כי נפלו פגמים בהליך פיטוריה של המערערת, המצדיקים פסיקת פיצוי כספי. בית הדין האזורי התייחס למשא ומתן שנוהל עם המערערת במהלך חופשת הלידה בנוגע לשובה לעבודה לאחר חופשת הלידה, וקבע כי התנהלות המדינה במשא ומתן הייתה "בעייתית בלשון המעטה". לפי קביעת בית הדין **"במסווה של משא ומתן מתקדם לבחינת קבלתה לעבודה (במשך חודש וחצי) הציגה (גב' שפיץ) מצג של קבלת התובעת לעבודה כשכל חפצה היה רק ללמוד מהתובעת"**. בית הדין מצא את התנהלות המדינה חסרת תום לב בנוגע לפיטורים הראשונים מיום 7.5.09 שנעשו שלא כחוק עשרה ימים לפני תום חופשת הלידה. נקבע, כי **"הפרת חובת תום הלב מצד הנתבעת כלפי התובעת גוררת אחריה זכות לפיצויה של התובעת, אף כי לא מדובר בהתנהלות חסרת תום לב באופן המצדיק קביעת פיצוי חריג בגינה, אלא במסגרת כלל הפיצוי"** כפי שיפסוק בית הדין.

14. באשר לטענת המערערת בדבר הפרת חובת השימוע, דחה בית הדין את טענת המשיבה, שהסתמכה על הוראת סעיף 82.253 לתקשי"ר לפיה אין חובת שימוע במשרות אמן. בית הדין ציין כי הנוהל עליו נסמכת המשיבה בוטל ובמקומו נקבע נוהל מס' 1246-2009 לפיו קיימת חובה לערוך שימוע טרם פיטורים גם לעובדים המועסקים על פי חוזה מיוחד. בית הדין ציין כי אין להחריג משרות אמן באופן שלא תחולנה לגביהן חובות הנגזרות מכללי הצדק הטבעי, כגון חובת השימוע. לפי קביעת בית הדין **"גם אם היקף זכות השימוע במשרת אמן יהיה קטן יותר, אין לאיינה לחלוטין. זאת בוודאי כשמדובר בפיטורים שאינם מתקיימים במועד חילופי השרים כלפי קבוצה גדולה של מפורטים, אלא במועד מאוחר יותר, לאחר שהעובדת עבדה תקופה מסוימת בלשכה, ומן הראוי וההכרחי לשמוע את טענותיה בטרם פיטורים"**.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

בית הדין קבע, כי למערערת לא ניתנה זכות טיעון קודם לפיטוריה. בפיטורים הראשונים פוטרה המערערת בגין שמועות שעלו כנגדה, שאליהן לא ניתנה לה ההזדמנות להתייחס. משפיטורים אלה בוטלו לאחר מכן, היקף פגיעתה של המערערת בקשר אליהם הינו נמוך יחסית. אשר לפיטורים השניים, שנותרו על כנם, נקבע כי המערערת שוחחה עם גב' שפיץ זמן מה קודם לפיטורים, קבלה את סיכום הישיבה, ואף השיבה במכתב מפורט לאמור בו. למרות שטענותיה של המערערת בעניין זה נשמעו, לא נאמר לה במפורש שמדובר בשיחת שימוע לפני פיטורים, "אין ספק שלא ניתן לראות בשיחה זו כעונה במלואה על דרישת השימוע, אשר לא קוימה כאן."

15. בפסק דינו עמד בית הדין על טענת המערערת לפיה הפרה המדינה את זכותה להשתלב בעבודה בתקופת 60 הימים, בכך ששובצה במשרה שונה מזו בה הייתה משובצת קודם לכן, וזאת בלי שניתנה לה הזדמנות מעשית אמיתית וכנה להשתלב בעבודה. המערערת טענה כי בכך הפרה המדינה את זכותה לפי חוק עבודת נשים והפסיקה כפי שפרשה אותנו. בקשר לכך דחה בית הדין האזורי את טענת המדינה, לפיה חוק עבודת נשים אינו חל על המערערת, בהיותה מועסקת במשרת אמון. בית הדין עמד על החובה המוטלת על המעביד לאפשר לעובדת להשתלב בפועל במפעלו, עם תום חופשת הלידה, להבדיל ממתן תמורה כספית. הממונה על חוק עבודת נשים לא התירה את פיטורי המערערת, והמדינה לא ערערה על החלטה זו. כמו כן נדחתה טענת המדינה כי "עסקו של המעביד חדל מלפעול". בעניינה של המערערת מונה סגן שר חוץ ונוצרה לשכת סגן שר חוץ חדשה. משכך לא ניתן לומר שלא ניתן למצוא לעובדת השבה מחופשת הלידה משרה חלופית דומה שתאפשר לה להשתלב בעבודתה.

16. בית הדין קבע, כי עם שובה של המערערת לעבודה התברר שעל אף שנשמר לה תקן משרתה ותנאי שכרה, השתנתה משרתה בפועל: המערערת מונתה לאחראית פרויקט תקשורת, תפקיד אשר אינו קשור לתפקידה כמנהלת לשכה, אשר רוקן מתוכנו. תואר 'מנהלת הלשכה', על תנאי התפקיד ודרישותיו, ניתן לעובדת אחרת. למערערת לא הותר להיפגש עם סגן השר על אף בקשות חוזרות ונשנות שלה, וכל שכן לא הותר לה ליצור קשר ישיר ורציף עם סגן השר כמתחייב מתפקידה כמנהלת לשכה. כך שלמעשה המערערת מודרה מן העשייה השוטפת בלשכה. בית הדין קבע כי אמנם לא ניתן



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

להשוות באופן דקדקני את התפקידים שביצעה המערערת בלשכת סגן השר הקודם להתנהלות לשכת סגן השר הנוכחי, שכן עם שינוי ההרכב האנושי בלשכה השתנו גם צרכי הלשכה ואופן חלוקת התפקידים. ואולם "אין ספק גם כי לא ניתן להסתפק בכך שהתובעת חוזרת לאותו תקן, כאשר תפקיד מנהלת הלשכה עצמו מרוקן מכל תוכן שתפקיד זה אמור לשאת." עוד צוין, כי המערערת הושבה במיקום הפיזי בו עבדה לפני חופשת הלידה, דהיינו במיקום בו שכנה לשכתו של סגן שר החוץ הקודם, ולא הועברה ללשכה החדשה אליה עברו סגן השר החדש וצוותו. אמנם, הדבר לא נערך אך ורק כדי למדר את המערערת מן הלשכה, אלא משום שהיא לא חפצה לשבת בתנאי הצפיפות בלשכה החדשה. עם זאת, התווסף עניין זה ליתר הקביעות מהן עלה הרושם, כי אכן לא ניתנה למערערת הזדמנות להשתלב בעבודתה במהלך תקופת 60 הימים שלאחר חופשת הלידה. עם זאת פסק בית הדין, כי "אי מתן הזדמנות אמיתית להשתלב בעבודה במשרת אמן בתקופת 60 הימים שלאחר חופשת לידה, אינה מצויה בגרעין הקשה של הזכות להשתלב, כי אם יותר במעגל החיצוני של הזכות. היקף ההשתלבות שמחויב המעסיק להעניק לעובדת, תלוי באופי המשרה ובשינויים שחלו אצל המעסיק. בענייננו אכן היתה פגיעה בזכותה של התובעת להשתלב בעבודה עם חזרתה מחופשת הלידה, אך הפגיעה הינה מצומצמת יחסית לאור אופי המשרה כמשרת אמן." המערערת עצמה יכלה הייתה להתייצב לעבודה ביום 17.5.2009, ולצמצם את הפגיעה בה באמצעות יציקת תוכן לתפקידה ומילוי על הצד הטוב ביותר, כך שניתן היה לבנות יחסי אמן בלשכה החדשה. בנסיבות העניין, בהן שבה המערערת לעבודה רק ביום 5.7.2009, לאחר שדרשה התחייבות כי לא תפוטרו בתום תקופת 60 הימים, ממילא הצטמצם ביותר חלון ההזדמנויות שניתן לה להוכיח את עצמה.

17. לאחר כל אלה, נדרש בית הדין לקביעת היקף הפיצוי המגיע למערערת. בית הדין ציין כי המערערת עבדה תקופה קצרה למדי של שנה במשרתה כמנהלת לשכה, עד למועד יציאתה לחופשת לידה. מדובר בעבודה קצרת מועד במהותה הנתונה לתהפוכות הגורל הפוליטיות, וממילא לא היה למערערת בסיס להסתמכות או לציפייה סבירה למספר שנים רב בתפקיד זה. כמו כן ובשונה מעובדים המצויים על סף שנות הפנסיה המערערת היא אישה צעירה, עובדת איכותית ורצינית, כך שהפוטנציאל שלה למציאת עבודה חלופית הינו גבוה יחסית. המערערת לא הביאה לפני בית הדין נתונים כי תבעה





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

דמי אבטלה בניסיון לצמצם את הנזק שנגרם לה. כמו כן לא הציגה נתונים על ניסיונותיה להתקבל לעבודה לאחר פיטוריה. טענתה כי לא מצאה עבודה לאחר פיטוריה תמוהה לאור כישוריה, ובייחוד לאור טענתה כי קיבלה בחופשת הלידה הצעות עבודה שונות אך סירבה להן לאור הסיכום עם לשכת סגן השר איילון. לאור האמור התקבלה באופן חלקי תביעת המערערת לפיצוי בגין הפגמים שנפלו בהליך פיטוריה, וגובה הפיצוי הועמד על 5 משכורות, דהיינו, סך 27,216 ש"ח.

### פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים

18. בית הדין ציין כי הפרת חוק עבודת נשים בעניינה של המערערת הייתה מצומצמת. משך זמן העבודה של המערערת קודם ליציאה חופשת לידה היה קצר. המערערת הושבה לעבודה בפועל מיום שהתייצבה לעבודה, 5.7.2009, עד ליום 19.7.2009, המועד בו תמה תקופת 60 הימים שלאחר חופשת הלידה, וניתנה לה הודעה מוקדמת עד ליום 19.8.2009. כמו כן ניתנה למערערת הזדמנות כלשהי להשתלב בפועל בעבודה, אף כי בהיקף מצומצם מכפי שהיה ראוי, וניתן לה תפקיד קרוב, אך לא זהה, לתפקיד אותו מילאה קודם לכן. היקף הזכות להשתלב מצומצם יותר כאשר מדובר במשרת אמן, אליה שבה המערערת לאחר שהתחלף הממונה עליה שלא בחר בה למלא התפקיד, קל וחומר כאשר מדובר בלשכה שהשתנתה רובה ככולה. בצד הזכות המצומצמת, הציפייה להשתלבות נמוכה יותר.

משכך, אין מדובר בפגיעה בזכות מזכויות הליבה בחוק עבודת נשים, המצדיקה פיצוי בסך המקסימאלי שנקבע בחוק אותו תבעה המערערת. כמו כן קיבלה המערערת פיצוי בגין אי מתן הזכות להשתלב במסגרת הפיצוי שנפסק בגין הפגמים שנפלו בהליך הפיטורים. משכך קיבל בית הדין האזורי את תביעת המערערת באופן חלקי, והעמיד את הפיצוי לפי סעיף 13א(א)(1) לחוק עבודת נשים על סך 8,000 ש"ח.

### פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות

19. בית הדין קיבל את טענת המדינה, כי בהתאם לחוק עבודת נשים שבה המערערת לעבודתה, ואילו יתר העובדים בלשכת סגן השר ווהבה פוטרו ביום 19.4.2009, עם חילופי סגני השרים. לפיכך, לא ניתן לומר שהמערערת הופלתה מול עובדי לשכת סגן השר ווהבה. בנסיבות העניין, אין לומר כי מעצם הפרת חוק עבודת נשים הופר חוק



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

שוויון הזדמנויות, ומכל מקום, לא הוכחה אפליה אסורה כלפי המערערת מטעמי הורות או כי נשקלו שיקולים זרים בפיטוריה. לאור זאת נקבע כי המערערת לא הוכיחה כי הופר חוק שוויון הזדמנויות בעניינה, והתביעה לקבלת פיצוי בגין הפרת חוק זה נדחתה.

### פיצוי בגין עגמת נפש

20. בית הדין עמד על כך שפסיקת פיצויים בעבור נזק שאינו ממוני תעשה במשורה ובריסון, ובמקרים קשים וחריגים בלבד. סביר להניח שפיטורי המערערת עם תום תקופת 60 הימים גרמו לה לעוגמת נפש, אך לא מדובר במקרה קשה וחריג המצדיק פסיקת פיצויים בגין נזק שאינו ממוני. לפיכך נדחתה תביעתה לפיצוי זה.

### פיצויי הלנה עקב אי שחרור כספי הפיצויים במועד

21. המערערת טענה כי היא זכאית לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים משום שפיצויי הפיטורים שהיו צבורים לזכותה שוחררו רק בחודש אפריל 2010. המדינה טענה כי שחרור הסכום התעכב משום שהמערערת סירבה להמציא דו"ח יתרות לשם הפקת טופס 161, הדרוש לשחרור הסכום. לאחר שהמערערת המציאה את אותו מסמך הועבר ביום 14.3.2010 טופס 161 מלא ומעודכן לקופת הגמל וסכום הפיצויים שוחרר לזכותה. בית הדין ציין כי המערערת לא התייחסה לעניין זה, שהובא בסיכומי המדינה. לאור זאת ובנסיבות כפי שפורטו, אין מקום לפסוק פיצויי הלנה למערערת, שכן מדובר במחדל שלה שגרם לאיחור בשחרור כספי הפיצויים. משכך נדחתה התביעה לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים.

בית הדין הוסיף וחייב את המשיבה בתשלום הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 5,000 ש"ח.

### הערעור

#### תמצית טענות המערערת

22. **ערעורה של המערערת** סב על סכום הפיצוי שנפסק לה. לטענתה, אין הלימה בין מסקנות בית הדין לעניין המעשים החמורים שתוארו בפסק דינו והתנהלותה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

הדורסנית של המדינה, ובין הפיצוי הכספי בשיעור חמש משכורות שנפסק לה בגין **פיטורים שלא כדין**. בית הדין קבע כי בהליך פיטוריה של המערערת נפלו שלושה פגמים חמורים: המדינה נהגה בחוסר תום לב; לא נערך לה שימוע, ולא ניתנה לה הזדמנות אמיתית להשתלב בעבודתה. בשים לב לשלושת הפגמים הללו יחדיו, ובנסיבות העניין בהן המעסיק הוא המדינה, עליה חלה חובה מוגברת כמעסיק ציבורי לנהוג בתום לב, ביושר ובניקיון כפיים, זכאית המערערת למלוא סכום הפיצוי שנתבע על ידה חרף העובדה שהועסקה במשך שנה אחת בלבד.

כמו כן לא היה מקום לקבוע כי עובדת היותה של המערערת אישה צעירה ומוכשרת מצדיקה את הקטנת הפיצוי. קביעה זו מחריגה את המערערת ממעגל העובדים הזכאים למלוא זכות הטיעון, ואף מגדירה קבוצת עובדים שאינם זכאים למלוא ההגנה שבדין המוענקת לעובדים אחרים. אף לא היה מקום לקבוע כי העובדה שהמערערת הועסקה במשרה קצרת מועד במהותה, הכפופה למגבלות פוליטיות מקטינה את גובה הפיצוי, משום שלאור קביעות בית הדין לא הייתה כל מניעה להמשיך ולהעסיקה עם סיום כהונתו של סגן השר ווהבה. לטענת המערערת, במקרים חריגים וחמורים כשלה, הפיצויים הנפסקים הינם פיצויים עונשיים, ומשכך אין להחיל עליהם את הכללים להקטנת הנזק כשם שעשה זאת בית הדין האזורי. מכל מקום, הטענה כי היה על המערערת להקטין את נזקיה לא נטענה לפני בית הדין האזורי, ומשכך לא הוצגו ראיות בנושא. המערערת ציינה כי היא קיבלה דמי אבטלה לאחר שפוטרה. על כן היה מקום לפסוק למערערת את מלוא הפיצוי שנתבע בשיעור 18 משכורות, דהיינו, סך 97,982 ש"ח.

23. עוד נטען כי בית הדין קיבל גם את טענות המערערת לפיהן המשיבה פגעה בזכותה להשתלב בעבודה באופן אמיתי. בית הדין קיבל את כל טענות המערערת וקבע כי היא פוטרה בניגוד להוראות חוק עבודת נשים, שעה שהמשיבה לא פעלה על פי הנדרש ממנה על פי דין. בית הדין טעה בקובעו כי העובדה שהמערערת לא חזרה לעבודה מיד עם תום חופשת הלידה, צמצמה את חלון ההזדמנויות בו ניתן לה להוכיח את עצמה. המערערת לא שבה לעבודתה ביום 17.5.2009 משום שלא הובטח לה כי לא תפוטרו בתום תקופת 60 הימים. בנסיבות אלה, לא היה מקום לקבוע כי עובדה זו עומדת לה לרועץ ומהווה שיקול בהקטנת סך הפיצוי על פי חוק עבודת נשים. כמו כן, זכותה של עובדת להשתלב בעבודתה לאחר שובה מחופשת לידה מהווה זכות מזכויות הליבה של



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

חוק עבודת נשים, וכל פרשנות אחרת, מרוקנת את החוק מתוכנו. זאת ועוד. אף שבית הדין קבע כי חוק עבודת נשים חל על המערערת גם בהיותה מועסקת במשרת אמן, הקטין בית הדין את סכום הפיצוי לו היא זכאית נוכח היותה מועסקת במשרה מעין זו. הותרת קביעותיו בית הדין האזורי על כן משמעה חשיפת נשים להתנכלויות ולפיטורים מצד המעביד, כל שכן נשים המועסקות במשרת אמן, הזכאיות לשיטתו לסכום פיצוי נמוך יותר. לא לכך כיוון המחוקק. נוכח הפתרון "היצירתי" שנמצא בהשבת המערערת לעבודתה למראית עין, נראה כי המדינה ביקשה ליהנות מכל העולמות: מחד, לא להשיב את המערערת לעבודתה בפועל ומאידך, להתחמק מנשיאה במחיר הכרוך בהפרת זכויותיה. על כן היה מקום לפסוק למערערת את מלוא הפיצוי הקבוע בסעיף 13א(א)(1) לחוק עבודת נשים, דהיינו, 50,000 ש"ח.

24. לעניין הפיצוי שתבעה בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה טענה המערערת, כי היא הוכיחה שלא הייתה בהתנהגותה כל סיבה לפיטוריה, ואף נקבע כי היא עובדת מוכשרת אשר מילאה את תפקידה על הצד הטוב ביותר. משכך היה על בית הדין להעביר את הנטל להוכיח כי המערערת לא הופלתה, אל המדינה. המדינה נהגה כלפי המערערת בשרירותיות, פיטרה אותה, השיבה אותה לעבודה למראית עין והדירה אותה מתפקידה. כמו כן התייחסה גב' שפיץ למערערת באופן סטריאוטיפי, וראתה אותה כ"אישה משועממת שרוצה להראות את התינוק שלה". המערערת קיבלה יחס שונה משאר עובדי המשיבה, ומשכך, היה מקום לפסוק לה את מלוא הפיצוי בהתאם לסעיף 10א(א)(1) לחוק, דהיינו, 50,000 ש"ח.

עוד נטען כי על אף קביעתו של בית הדין, לפיה סביר להניח שפיטוריה גרמו לה לעגמת נפש, לא נפסק למערערת כל פיצוי. ממסכת העובדות העגומה כפי שנפרשה לפני בית הדין האזורי עולה, כי למערערת הוצג מצג לפיו היא התקבלה לעבודה וצפויה לשוב ללשכה עם סיום חופשת הלידה. המערערת אף הגיעה במהלך חופשת הלידה כדי לסייע בעבודת הלשכה. כאמור, המערערת פוטרה בפעם הראשונה כעשרה ימים בלבד טרם חזרתה לעבודה, לאחר ששכרה מטפלת לטיפול בבנה התינוק. לאחר מכן הושבה לעבודה באופן משפיל, מודרה מעבודת הלשכה ופוטרה שוב. מסכת זו הסבה למערערת עגמת נפש רבה, ועל כן היה מקום לפסוק לה פיצוי גם בגין רכיב זה, בסך 30,000 ש"ח.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

25. לעניין אי פסיקת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים טענה המערערת כי המדינה היא הבעלים של סכומי הכסף הצבורים לזכותה בקופת הגמל. משכך, היא הייתה האחראית לקבל דו"ח יתרות לצורך הפקת טופס 161, והמערערת לא הייתה רשאית לעשות כן. המדינה נמנעה במכוון מלבקש את הדו"ח, גלגלה את האחריות במחדל זה אל המערערת, ורק לאחר הגשת התביעה הואילה לשחרר את הסכום לידי המערערת. משכך היה על בית הדין לפסוק לה פיצויי הלנת פיצויי פיטורים. כמו כן מלינה המערערת על סכום הוצאות המשפט הנמוך שנפסק לזכותה.

### תמצית טענות המדינה

26. בתשובה לטענות המערערת מבהירה המדינה כי המערערת הועסקה במשרת אמון. משרה זו היא בעלת מאפיינים ייחודיים, הן מבחינת אופן המינוי, על פי רצון נבחר הציבור ולפי שיקול דעתו, והן מבחינת סיומו. מאפיינים אלה נובעים ממהות העבודה של העובד כאיש אמונו וסודו של הממונה עליו. בהתאם לזאת, חוזה העסקה עליו חתמה המערערת טומן בחובו תנאי מפסיק, שהינו סיום כהונת סגן השר הממונה. משעה שהסתיימה כהונתו של סגן השר מר ווהבה, התקיים התנאי המפסיק בחוזי העסקתם של כלל עובדי לשכתו, ועל כן הסתיימה העסקתם של כל העובדים ביום 19.4.2009. המערערת שהתה אותה תקופה בחופשת לידה, ולכן היא היחידה שלא פוטרה מעבודתה באותו מועד, והעסקתה הסתיימה רק בחלוף 60 ימים מתום חופשת הלידה לפי הוראות חוק עבודת נשים. אלמלא חופשת הלידה הייתה העסקתה של המערערת מסתיימת יחד עם יתר עובדי הלשכה. כמו כן, אין זה סביר לדרוש מסגן השר איילון לפתח אמון כלפי עובדת שהוא כלל לא מכיר, רק משום שהיא שוהה בחופשת לידה. המדינה מדגישה, כי מאחר שמדובר במשרת אמון, אין אנו נמצאים בזירת המקרה הקלאסי בו נפגעו זכויותיה של עובדת שביקשה לחזור למסלול עבודתה הרגיל לאחר חופשת לידה, ואין למערערת זכות קנויה לשוב לעבודתה כמנהלת לשכת סגן שר. ניסיונה של המערערת לקשור את העובדה שהרתה לעובדה שהופסקה העסקתה הוא בבחינת חוסר תום לב.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

27. לטענת המדינה, כתוצאה ממאפייני המשרה אותה איישה המערערת כמשרת אמון, אף אין מקום לעריכת שימוע בנסיבות בהן הופסקה העסקתה עם סיום כהונתו של הממונה. סיום העסקת העובד במשרת אמון אינו קשור לתפקודו או לטיב עבודתו. כמו כן, אין ביכולתו להעלות כל טענה שיש בה כדי לשנות את המציאות הפוליטית החדשה שבשלה הסתיימה העסקתו. בנסיבות אלה, עריכת שימוע תהא למראית עין בלבד, ואין בזכות הטיעון להגשים את ייעודה. לטענת המדינה, נוהל 1246-2009 עליו הסתמך בית הדין בקביעתו שיש להקפיד על עריכת שימוע אינו חל על המערערת, משום שהעסקתה לא הסתיימה מחמת אי התאמה. כשם שאין חובה לערוך שימוע לעובדים אחרים שסיימו את עבודתם עקב סיום כהונת מר ווהבה, כך גם אין חובה לערוך שימוע למערערת.

עוד נטען כי המערערת הועסקה פרק זמן קצר בן שנה אחת בלבד, בתפקיד שמלכתחילה אינו טומן בחובו אופק העסקה ארוך טווח. לפיכך אינטרס ההסתמכות שלה הוא נמוך, והפגיעה בה עקב הפגמים שנפלו לכאורה בפיטוריה היא קטנה. כמו כן, המערערת נמנעה מלשוב לעבודתה במשך כחודשיים, ודרשה התחייבות כי לא תפוטר בתום תקופת 60 הימים שלאחר חופשת הלידה. בכך העמיקה המערערת את חוסר האמון ששרר בין אנשי לשכת סגן השר איילון ובינה. נוכח זאת ובשים לב לכך שאי קיום שימוע אינו מהווה פגם בהליך פיטוריה של המערערת, הפיצוי שנפסק לה הוא למעלה מן הצריך, ואין מקום להתערב בגובה הפיצוי שנפסק.

28. עוד מוסיפה המדינה וטוענת כי בנסיבות המקרה כמתואר, בהן פוזרה הלשכה בה עבדה המערערת, אין לה מקום עבודה קודם שאליו היא זכאית לשוב, ובו היא זכאית להשתלב ולהוכיח עצמה מחדש. לכן, אין אפשרות למלא הלכה למעשה אחר הוראת סעיף 9(ג1)(א) לחוק עבודת נשים, העוסקת בהזדמנות אמיתית לשוב ולהשתלב בעבודה. בנסיבות אלה היה על בית הדין לקבוע כי החובה להחזיר את המערערת ללשכה החדשה אינה חלה.

29. לאור כלל האמור נטען כי הפיצוי שנפסק למערערת ברכיביו השונים הוא למעלה מן הצריך. מאחר שהערעור הוגש אך על גובה הפיצוי שנפסק למערערת, פסק דינו של בית הדין האזורי אינו מגלה עילה המצדיקה התערבות של ערכאת הערעור, ובדין נדחתה



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

תביעתה של המערערת לפיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות ולפיצוי בגין עגמת נפש. כך גם אין מקום להתערב בקביעותיו העובדתיות של בית הדין בנוגע לזכאות המערערת לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים, אשר שחרורם התעכב כתוצאה מפעולותיה-שלה, כמו גם בסכום ההוצאות שפסק בית הדין האזורי לזכות המערערת.

30. **בתשובתה לטענות המדינה מדגישה המערערת**, כי על פי הוראות התקשי"ר העסקה במשרת אמון אינה מסתיימת בהכרח עם סיום כהונת הממונה, וניתן לחדש את העסקת העובד תחת הממונה הבא ככל שהממונה ביקש לעשות כן. מאחר שהגב' שפיץ וסגן השר איילון סיכמו עם המערערת כי תשוב לעבודתה כמנהלת לשכת סגן השר, לא הסתיימה העסקתה עם סיום כהונת סגן השר מר ווהבה. נוסף על כך, פיטורי עובדים המועסקים במשרת אמון עקב שינויים בזירה הפוליטית אינה מאיינת את חובת השימוע ואת זכות הטיעון של העובד, גם כאשר הוא מועסק בחוזה העסקה לתקופה קצובה. סוכם עם המערערת כי לאחר חופשת הלידה היא תשוב לעבודתה, ולאחר מכן היא פוטר. כך, שפיטוריה אינם קשורים לשינויים פוליטיים או לחילופי הממשל. עוד מדגישה המערערת כי לאחר פיטוריה הראשונים היא הושבה לעבודתה למראית עין בלבד, במטרה לחמוק מן הסנקציות הקבועות בחוק עבודת נשים. משכך טענות המדינה לעניין השבה לעבודה הינן נטולות בסיס עובדתי ומשפטי.

### דיון והכרעה

31. המערערת מעלה טענות קשות בקשר להתנהלות המדינה כלפיה כעובדת, במהלך חופשת הלידה בה שהתה, עם תום חופשת הלידה, ו-60 ימים לאחר סיומה. טענות המערערת שהתקבלו ברובן הגדול על ידי בית הדין האזורי, מפנות זרקור אל סוג העסקה מיוחד, הוא סוג העסקה ב"משרות אמון". אכן, להעסקת עובדים "במשרות אמון" בשירות המדינה נקבעו כללים מיוחדים. עם זאת, אין בכללים אלה כדי לגבור על הוראות הדין או לשנותן. כמו כן, ערכי היסוד של שיטתנו המשפטית יוסיפו ויעמדו על מכונם, וודאי לא ייסוגו מפני כללי העסקה כפי שנקבעו לסוג כזה או אחר של עובדים, לרבות במשרות אמון. על כל אלה נעמוד בפרק הבא, במסגרת סקירת התשתית הנורמטיבית הרלוונטית לסוגיות העומדות לדיון.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

### המסגרת הנורמטיבית

### חוק עבודת נשים תשי"ד-1954

32. בחוק עבודת נשים נמצא אכסניה להסדרת זכויותיה המיוחדות של העובדת בהיריון. כך, למשך תקופת ההיריון, ואף למועדים שלפני כן, לתקופת חופשת הלידה ולמועדים שלאחריה. כל זאת, לשם הגנה על העובדת, **לבל תיפגע זכותה לעבוד עקב הריונה**. בנסיבות המקרה שלפנינו עומדת על הפרק האפשרות המובטחת לעובדת מכוח הוראת החוק, לחזור למקום העבודה לאחר שהסתיימה חופשת הלידה בה שהתה, ואופן יישומה בפועל של הוראת החוק האוסרת על פיטוריה בסמוך לאחר תום חופשת הלידה. וכך נקבע לעניין זה בסעיף 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים:

**"לא יפטר מעביד עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:**

**(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות כאמור;**

**(ב) עסקו של המעביד חדל לפעול או שהמעביד הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ס-1980, ואם הוא תאגיד – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1983; לענין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 9ב."**

33. על תכליתה של הוראת החוק לעניין זה עמדה בהרחבה רבה השופטת ורדה וירט ליבנה, בפסק הדין המנחה בעניין אורלי מורי, בציינה כי "התכלית היא למנוע מהמעביד לסכל את שובה של העובדת לעבודתה, להבטיח את זכותה של העובדת לחזור לעבודתה בתום חופשת הלידה ועל ידי כך ליתן לה הזדמנות ממשיית לחזור ולהשתלב בעבודה ולהוכיח את יכולותיה גם לאחר ההיעדרות הממושכת מהעבודה" (ע"ע 627/06 אורלי מורי- מ.ד.פ ילו בע"מ ואח' מיום 16.3.08, להלן פרשת אורלי מורי, ראו גם ר. בן ישראל, שוויון הזדמנויות ואיסור הפליה בעבודה, כרך ב', תשנ"ח-1998, בעמ' 614-615). לא זו אף זו, בהוראה האוסרת על פיטורים בתקופה שלאחר חופשת הלידה נמצא מימוש של הזכות לעבוד, באשר "כך תוכל העובדת להוציא לפועל את זכותה לעסוק בעבודה ממנה תפיק סיפוק והערכה, להתקדם ולממש את יכולותיה ומיומנותה במקום העבודה בו עבדה עובר ללידה, בלי שתהא





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

חשופה לאפשרות להיות מפוטרת בשל הלידה ויציאה לחופשת לידה, תקופות המנתקות אותה לזמן לא מועט ממקום העבודה" (פרשת אורלי מורי, בפסקה 21). בעייתיות מיוחדת קיימת בהשתלבות העובדת שחזרה מחופשת לידה במקום עבודה שחלו בו שינויים בתקופת היעדרותה נוכח הלידה. על מקומות עבודה מעין אלה נדרשת במיוחד פרישת הגנתו של המחוקק, וכך בלשון פסק הדין בעניין אורלי מורי:

"חוסר הוודאות של העובדת שיצאה לחופשת לידה באשר למעמדה אך מתגבר בתחומי עבודה שונים בהם חלים שינויים והתפתחויות אשר מקשים על העובדת להשתלב מחדש במקום העבודה, כגון בתחומי ההיי-טק, טכנולוגיה וכו'. בעבודות מסוג זה לא אחת מתקשות עובדות להשלים פערים ולהתעדכן בשינויים שחלו, ועל כן קיים חשש כי מעבידים יעדיפו לפטרן, ולקבל לעבודה במקום העובדת שילדה, עובד או עובדת אחרים עם מצב אישי "נוח" יותר למעביד, או להמשיך ולהעסיק את המחליף או המחליפה שהתקבלו במקום העובדת שילדה.

כך נוצרת קרקע פורייה לפיטורי עובדות שילדו, לאחר שנאלצו להיעדר מהעבודה ולגדל את ילדיהן בשבועות הראשונים לאחר הלידה. מטרתו של המחוקק, על ידי קביעת תקופת איסור הפיטורים לאחר תום חופשת הלידה, היא להקשות על מעבידים לפטר עובדת שיצאה לחופשת לידה. הוראת החוק מחייבת את המעביד לקבל את העובדת חזרה לעבודה לתקופה מסוימת, זאת על מנת לאפשר לעובדת להשתלב בחזרה במקום העבודה, ולתת לה הזדמנות להוכיח את יכולותיה גם לאחר הלידה. הוראת החוק הינה קטגורית, לא מותירה כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודה, למעט במקרים חריגים המפורטים בחוק עבודת נשים". (שם בפסקה 22, ההדגשה שלי, ר.ר.).

34. הנה כי כן למעסיק אין שיקול דעת ואין הוא רשאי להפסיק העסקתה של העובדת עם תום חופשת הלידה. לא זו אף זו, בהתאם לנפסק בעניין אורלי מורי הובהר כי אין המעסיק רשאי לפדות בכסף את "התקופה המוגנת" והוא חייב לאפשר לעובדת המעוניינת בכך לשוב ולעבוד בפועל. המעסיק חייב ליתן לעובדת הזדמנות אמיתית וכנה להשתלב חזרה בעבודה. לא למותר הוא להדגיש, כי כמו את יתר חובותיו בקשר ליחסי עבודה, כך גם את חובתו זו, עליו למלא בתום לב ובהגינות, וזאת, לרבות במקום עבודה שחלו בו שינויים במהלך חופשת הלידה. לא על העובדת שחזרה מחופשת לידה לשאת על גבה שינויים כאלה ואחרים, לרבות שינויים דרמטיים, ככל שחלו במקום העבודה. הסתמכות המעסיק על שינויים מעין אלה כאסמכתא לאי



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

שילובה של עובדת ששבה לעבודה מחופשת לידה לא תתקבל, ומשמעותה תהיה אי קיום הוראת החוק.

### "משרת אמן"

35. בנסיבות המקרה שלפנינו התעוררה השאלה בדבר זיקת הוראת סעיף 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים, ותכליתה, כפי שהובהרה בפסיקה, להסדר ההעסקה המיוחד הגלום בפרק 02.51 לתקשי"ר שכותרתו "נושאי משרות אמן אישיות בלשכת ראש הממשלה, השרים וסגני השרים". ואמנם, זכות נתונה לשרים ולסגניהם למנות ללשכתם לפי שיקול דעתם, ושלא על פי מכרז, ממלאי תפקידים אחדים ובהם: מנהל לשכה, מזכיר, עוזר, יועץ ונהג (ראו הוראת נסמן 02.511). עובדים אלה מועסקים בחוזה מיוחד, לפי רמות שכר מיוחדות "שנקבעו בתיאום בין נציבות שירות המדינה והממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר" (נסמן 02.522 לתקשי"ר). לענייננו יש חשיבות מיוחדת להוראת נסמן 02.581 לתקשי"ר שזו לשונו:

**"עם סיום כהונתו של הנבחר, חדלה מיידית העסקתו של עובד הלשכה בלשכתו, אלא אם כן הנבחר החדש ביקש להמשיך את העסקתו. עם סיום כהונת הנבחר כאמור, יעזוב עובד הלשכה את הלשכה ויחזיר למשרד כל ציוד ממשלתי שקיבל (רכב, טלפון, פקס וכיוצא בזה)".**

וכן:

**למען הסר ספק - הנחיה זו חלה בכל מקרה של סיום כהונת נבחר, בין בעקבות בחירות, בין בעקבות התפטרות אישית ובין מכל סיבה אחרת" (נסמן 02.583).**

יצוין כי הוראות התקשי"ר כמפורט לעיל באות לידי ביטוי בהסכם ההעסקה עליו חתומה המעוררת.

36. ואמנם, אפשר שתתעורר שאלה בדבר תחולת שני ההסדרים יחדיו, במקרה של עובדת ששהתה בחופשת לידה, והיא עובדת במשרת אמן, שבמהלך חופשת הלידה בה שהתה הסתיימה כהונת הנבחר, ונבחר אחר כבר מכהן במקומו. נכון פסק לעניין זה בית הדין האזורי בקובעו כי אין הוראת החוק נסוגה מפני הוראות התקשי"ר, וחובה על המעסיקה, היא המדינה בנסיבות אלה, לאפשר חזרת העובדת לעבודה מחופשת הלידה. זאת, תוך מתן הזדמנות אמיתית לשילובה בעבודה. כבר עמדנו על כך כי הוראת החוק היא קטגורית, "ואין היא מותירה כלל שיקול דעת למעביד, בלתי אם להחזיר את העובדת לעבודה, למעט במקרים חריגים המפורטים בחוק" (ראו פרשת



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

**אורלי מורי** (לעיל). בקשר לכך לא למותר הוא להוסיף ולהפנות להוראת התקשי"ר, המקנה שיקול דעת לנבחר החדש לבקש את המשך העסקת העובד שעבד עם קודמו. בנסיבות אלה, לא ניתן לומר כי מדובר במקום עבודה שחדל להתקיים, כטענת המדינה.

**לא זו אף זו**. ניתן להניח כי בקשת הנבחר לבקש המשך העסקה של עובדים בהתאם להוראת התקשי"ר, ככל שתועלה, תסתמך, בין השאר, על הזדמנות שניתנה לנבחר להכיר את אותם עובדים, שנמצאו ראויים גם לאמונו. הזדמנות מעין זו אינה מצויה בידי הנבחר בקשר לעובדת הנעדרת מן העבודה מפאת חופשת לידה. מכאן שיישום הוראת סעיף 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים גם על עובדת המועסקת במשרת אמון, תמנע מצב דברים בו לא ניתנה לה הזדמנות שווה עקב שהותה בחופשת לידה בעת חילופי הנבחרים.

עם זאת, יש להדגיש כי בסופו של יום, יישום הוראת סעיף 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים **יהא תמיד בשים לב לכלל נסיבות המקרה, ובהן אופי המשרה בה מדובר, שהיא משרת אמון**. בקשר לכך אין להוציא מכלל אפשרות מצב דברים בו למשל הנבחר מבקש כי במשרת האמון בה מדובר יועסק עובד או תועסק עובדת, שהם אנשי אמונו משכבר הימים. או אז, במקרה מעין זה, יהא על הגורמים המוסמכים לבחון את כלל הנסיבות, ולקבל החלטה בדבר אופן שילובה בעבודה של העובדת שחזרה מחופשת לידה, וזאת לאחר ששמעו את עמדתה (ראו על זכות הטיעון להלן). נציין כי נסיבות מעין אלה אינן עומדות לדיון לפנינו, ואין לנו צורך להכריע בהן.

### זכות הטיעון

37. כמו הוראת חוק עבודת נשים שהיא קטגורית, במובן זה שהיא מחייבת את המדינה לאפשר חזרת עובדת לעבודה לאחר חופשת לידה, לרבות עובדת שמשרתה היא משרת אמון, כך גם, ובבחינת על אחת כמה וכמה, לא תהא המדינה פטורה ממתן זכות טיעון לעובדת או לעובד, שהועסקו במשרת אמון, שמבקשים לסיים העסקתם על רקע סיום כהונתו של נבחר. נוכח עמדת המדינה בבית הדין האזורי, ואף במסגרת הערעור, לא למותר הוא לשוב ולהזכיר מושכלות יסוד בדבר **היותה של זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד הראשוניות של שיטתנו המשפטית, והיא מעוגנת ב"כבוד האדם" של העובד** (ע"ע 1027/01 יוסי גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח 448,



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

455 (2003), להלן פרשת גוטרמן; ע"ע 355/99 לורה לינדר – ארגון נכי תאונות עבודה ואלמנות נפגעי עבודה בישראל (עמותה), פד"ע לז' 846,853 (2002); ע"ע 610/07 בש"א 848/07 אלמונית- פלוני, מיום 5.1.2010; ע"ע 415/06 דני מלכה - שופרסל בע"מ מיום 15.7.2007; ע"ע 1403/01 סוהייר סרוג'י- המוסד לביטוח לאומי, מיום 3.5.04; עס"ק (ארצי) 50409-11-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה- פלאפון תקשורת, מיום 7.1.2013). בקשר לזכות הטיעון נקבע כי קיומה אינו מותנה בקביעתה בהוראת חוק מפורשת. הוראת חוק דרושה לא כדי להכיר בזכות הטיעון אלא כדי לשלול אותה, ושלילה זו צריכה להיות בלשון ברורה ומפורשת (ראו בג"ץ 654/78 ריבה גינגולד נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לה(2) 649, 660, ע"ע 1349/01 ופא אסחאק- מדינת ישראל מיום 16.2.04). ודאי וודאי אין קיומה של הזכות תלוי בהוראת תקשי"ר או בהוראת נוהל כזו או אחרת, כנטען על ידי המדינה.

38. הנה כי כן, זכות הטיעון לא תיסוג מפני הפררוגטיבה הניהולית המיוחדת שניתנה בידי השרים וסגניהם בכל הקשור ל"משרות אמון", וההסדר המפורט כפי שנקבע לגביהן בתקשי"ר. יפים לענייננו כאן בשינויים המחויבים דברי השופטת ארד (כתוארה אז) בפרשת גוטרמן, שם נבחנה השאלה בדבר קיומה של זכות טיעון אל מול "החופש האקדמי" של המוסדות להשכלה גבוהה, עליו ביקשו לבסס הפסקת העסקתו של מרצה, בלא שמיצה את זכות הטיעון. ואלה הם הדברים:

**"חופש אקדמי" אינו מילת קסם הנועלת את שערי הטיעון והשימוע מפני מי שהעסקתם עומדת להכרעה. אין לשים גבולות לערכי היסוד של שיטתנו המשפטית. תחולתם היא אוניברסלית ומשתרעת על כל גוף הנתון לביקורת שיפוטית. עניין אחר הוא המשקלות והאיזונים המתחייבים ממהותו של הגוף ומאופיו המיוחד, במהלך התקיימותה של הביקורת השיפוטית על פעולותיו או החלטותיו. או אז יינתן המשקל המתאים להתנגשות בין זכויות היסוד השונות, אם וככל שאין מתקיימת הרמוניה ביניהן" (שם בעמ' 457, ההדגשה שלי ר.ר.).**

39. הנה כי כן, אף הביטוי "משרת אמון" לא ישמש מילת קסם "לנעול" את שערי הטיעון מפני עובדים שהעסקתם עומדת לבחינה, ובמיוחד שלנבחר נתונה האפשרות לבקש להמשיך ולהעסיק את מי שהועסק אצל קודמו. תחולתה של הזכות היא אוניברסאלית, והיא ודאי משתרעת על המדינה כמעסיקה, לרבות במסגרת "משרות



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

אמון" על הכללים המיוחדים אותן . וזאת יש לזכור, במסגרת הביקורת השיפוטית שתופעל על כל החלטה שתתקבל לאחר מיצוי זכות הטיעון, יינתן המשקל המתאים לאופייה המיוחד של המשרה, וזאת בשים לב לכלל נסיבות המקרה.

### מן הכלל אל הפרט

40. משעמדנו על עיקרי המסגרת הנורמטיבית נפנה לבחון את יישומה על עובדות המקרה שלפנינו, כפי שנקבעו על ידי בית הדין האזורי. במסגרת זו נבחן אם יש להתערב בפסיקת בית הדין האזורי באשר לשיעור הפיצוי שנפסק למערערת בגין הפגמים שנפלו בפיטוריה, ואם יש לפסוק לה פיצוי כספי בעילות נוספות, כנטען על ידה.

### חוסר תום לב ואי חוקיות

41. מתוך התשתית העובדתית כפי שנקבעה על ידי בית הדין האזורי, נמצאנו למדים למרבה הצער על ענן כבד של חוסר תום לב ואי חוקיות. ענן זה אופף את התנהלות משרד החוץ בקשר שקיים עם המערערת בעת שהותה בחופשת הלידה, במהלך התקופה המוגנת, ובשני מעשי הפיטורים שבהם פוטרה.

כך הוברר, כי במהלך חופשת הלידה נוהל עם המערערת משא ומתן מתקדם לכריתת חוזה, וכי עוד ביום 25.3.09 הודע לה על קבלתה לעבודה בלשכת סגן השר החדש. על רקע זה גם הגיעה המערערת לימי היערכות במשרד עוד במהלך חופשת הלידה. אלא שלפי קביעת בית הדין האזורי "לשיטת הגב' שפיץ במסווה של משא ומתן מתקדם לבחינת קבלתה לעבודה (במשך חודש וחצי) הציגה מצג של קבלת התובעת לעבודה כשכל חפצה היה רק ללמוד מהתובעת".

כך, במחי יד לאחר שהודע לה על קבלתה לעבודה, באו לעולם ביום 7.5.09 "הפיטורים הראשונים" של המערערת, בניגוד לדין, במהלך חופשת הלידה שלה.

42. אף התברר כי מבלי שהודע על כך למערערת, הוגשה בקשה לממונה לפי חוק עבודת נשים להתיר את פיטוריה. ביום 17.5.09, הוא היום שבו היה עליה לחזור מחופשת הלידה, הודיע לה מר גנאור ממחלקת משאבי אנוש במשרד, על סירוב מתן ההיתר,



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

ועל כך שבכוונת המשרד להגיש על כך ערעור. במקביל נרמזה המערערת על האפשרות להתפטר, וכי נתונה למשרד האפשרות לפטרה בתום שישים ימים.

אכן, המערערת הועסקה במשרת אמון, שתקופתה מוגבלת עד למועד תום כהונת הנבחר. נכון גם שמרבית עובדי לשכת סגן השר הקודם הוחלפו. אלא שבכך אין לפטור את המעסיק מחובות בסיסיות של תום לב והגינות. מר גנאור ידע היטב כי חלה על המשרד חובה להמשיך ולהעסיק את המערערת לפחות במשך 60 ימים נוספים. קיום החובה צריך להיות בתום לב תוך מתן אפשרות אמיתית למערערת להשתלב בעבודה, ולא למראית עין בלבד, "מצוות אנשים מלומדה". כבר מדרך הצגת הדברים למערערת על ידי מר גנאור עלה יותר מספק בדבר כוונת המשרד למלא בתום לב אחר החובה כפי שנקבעה בחוק. ואם לא די בכך, יש לזכור כי זמן קצר קודם לכן הודע למערערת על החלטת המשרד לקבלה לעבודה כמנהלת לשכת סגן השר החדש, הודעה שבוטלה כלאחר יד תוך כדי חופשת הלידה. כך, על רקע שמועות, ומבלי שניתנה למערערת אפשרות להשמיע כל טיעון בעניין. אין להתפלא על כך שהמערערת לא הזדרזה לחזור מחופשת הלידה בנסיבות אלה, ופנתה לקבל ייעוץ משפטי.

לא למותר הוא להזכיר כי חזרתה של אם עובדת לעבודה מחופשת לידה, אינה עניין של מה בכך. שהרי הדבר כרוך בדאגה לצרכי התינוק שנולד, לרבות שכירת מטפלת או סידורי מעון למיניהם. אך ברור הוא הקושי במצב דברים מעין זה כאשר העובדת האמורה לחזור לעבודה, הופכת להיות כמעט כלי משחק בידי מעסיקתה, שהיא מדינת ישראל.

אלא שתלאותיה של המערערת לא תמו עם שובה לעבודה. המערערת חזרה לעבודה, באיחור אמנם, ביום 5.7.09, שבועיים לפני תום התקופה המוגנת. **כבר למחרת היום**, מתקיימת עימה פגישה ממנה עולה יותר מ"טעם רע" באשר לכוונות המשרד כלפיה (ראו לעיל בפסקה 9). המערערת משיבה ביום 14.7.09 לסיכום הדברים מאותה ישיבה, במכתב מפורט בו היא פורשת את טענותיה. במהלך שבועיים מאז חזרתה לעבודה אין היא מועסקת בתפקידה כמנהלת לשכה, וביום 17.5.09 מוצא לה מכתב הפיטורים.

43. הנה כי כן, בהמשך להתנהלות חסרת תום הלב כלפי המערערת כפי שהייתה במהלך חופשת הלידה ועד לשובה לעבודה, לא ניתנה למערערת עם שובה הזדמנות אמיתית



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

להשתלב בעבודה. אכן, המערערת הועסקה במשרת אמן, על כל המשתמע מכך בנוגע למועד סיום ההעסקה, אלא שהעסקה במתכונת זו אינה פוטרת את המדינה מקיום חובותיה כפי שנקבעו בדין, בתום לב ובהגינות, שלא למראית עין בלבד, כפי שמצופה מכל מעסיק ועל אחת כמה וכמה מן המדינה כמעסיקה.

44. כאמור, בדיוק בהגיע היום ה-60 לאחר תום חופשת הלידה של המערערת, הודע לה על פיטוריה. בהתייחס לזכות הטיעון של המערערת מצא בית הדין האזורי כי היא קוימה בחלקה לפחות. וכך בלשון בית הדין:

**"ביחס לפיטורים האחרונים עולה כי התובעת שוחחה עם גב' שפיץ זמן מה קודם לפיטורים, קבלה את סיכום הישיבה, ואף השיבה לו במכתב מפורט. גם אם לא נאמר לתובעת במפורש שמדובר בשיחת שימוע בטרם פיטורים, הרי שלא ניתן לומר שטענותיה בענין זה כלל לא נשמעו. עדיין, אין ספק שלא ניתן לראות בשיחה זו כעונה במלואה על דרישת השימוע, אשר לא קוימה כאן".**

אנו סבורים כי לשיחה שהתקיימה ביום 6.7.09 עם המערערת, יום לאחר שובה מחופשת הלידה, ובמכתב שכתבה המערערת בתגובה, אין כל קשר וזיקה לקיום חובת השימוע. אכן מרוח הדברים בה נוהלה השיחה, כפי שעולה מן הסיכום שהוצא, לא קשה היה לצפות את הבאות, וזאת במיוחד על רקע השתלשלות הדברים עד אותו שלב. רוח זו כפי שעלתה מסיכום הישיבה, היא שהביאה את המערערת להעלות על הכתב את טענותיה בדבר התנהלות לשכת השר כלפיה מאז ששבה מחופשת הלידה. אלא שלמערערת לא הודע על הכוונה לפטרה, היא לא הוזמנה להעלות טענותיה בקשר לכוונה לפטרה, ובמכתב הפיטורים אין כל התייחסות וזכר לטענות המערערת כפי שפורטו במכתב (על חובת המעסיק להתייחס לטענות העובד שהועלו לפניו במסגרת השימוע ראו למשל בפסק הדין ע"ע 133/09, 153/09 פאטמה מלחם - מועצה מקומית ג'דידה מכר, מיום 22.1.2012, בפסקה 34).

45. כבר דחינו את טענת המדינה לפיה אין חלה עליה חובת השימוע בנסיבות של העסקה במשרות אמן. הבסיס עליו נשענת טענה זו הוא מן הסתם חוסר התועלת והנפקות שבקיום החובה, שהרי רשאית המדינה לסיים את התקשרותה עם העובד או העובדת



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

במשרת אמון עם סיום כהונתו של הנבחר, וכל שימוע שיקויים יהיה על פי קו מחשבה זה, אך מן השפה ולחוץ.

לטעמנו, נסיבותיו של מקרה זה אך יוכיחו עד כמה אין בטענה זו ממש, וכי יש תועלת בקיום חובת השימוע גם בנסיבות של העסקה במשרת אמון על מאפייניה המיוחדים. זאת כמובן בכפוף לכך שהשימוע מתבצע כהלכתו, בתום לב ובנפש חפצה. במה דברים אמורים?

ככל שהייתה המדינה מקיימת חובתה הבסיסית לקיום שימוע למערערת, מן הסתם הייתה המערערת פורשת בפניה את המשא ומתן שקוים עימה במהלך חופשת הלידה בקשר לשובה לעבודה; את העובדה שנפגשה עם סגן השר במהלך תקופת חופשת הלידה; את העובדה שנמצאה ראויה להיות מנהלת לשכתו ובעצם קיבלה הודעה על קבלתה לעבודה אצלו; על כך שניתן לה להבין כי תפטר בתום 60 הימים ועל כן לא מיהרה לחזור עם תום חופשת הלידה; על כך שלא ניתנה לה הזדמנות אמיתית להשתלב בעבודה, וכיו"ב טיעונים. כמו כן ככל שהיו מושמעות באוזני המערערת השמועות שהובילו להודעת הפיטורים הראשונה, הייתה ודאי מתייחסת גם אליהן. לאחר כל אלה לסגן השר ודאי נתונה הייתה הסמכות שלא להתקשר עם המערערת בהסכם חדש, שהרי זה טיב המשרה בה מדובר. אלא שעל כך היה סגן השר צריך לקבל החלטה בתום לב ובסבירות, לאחר ששמע את המערערת ושקל את טענותיה. מצב דברים זה לא ארע בנסיבות המקרה שלפנינו, בו, כך נראה, כשלה המדינה בכל שלבי הטיפול בעניינה של המערערת.

פירטנו בהרחבה טענות שהייתה המערערת פורשת מן הסתם בפני סגן השר לו היה מתאפשר לה הדבר. הדברים יפים בשינויים המחויבים לכלל העובדים. אך ברור הדבר כי כל מקרה צריך להישקל לגופו, תוך מתן המשקל המתאים לתנאים כפי שנקבעו בהסכם ההעסקה ולאופייה המיוחד של משרת האמון על כלל היבטיה.

46. הנה כי כן, המערערת פוטרה שלא כדין מעבודתה כמנהלת לשכת השר, בלא שקוימה לגביה חובת השימוע, וכחלק מהתנהלות חסרת תום לב באופן קיצוני כלפיה, לרבות במהלך שהותה בחופשת לידה. לא זו אף זו, המדינה לא נתנה הזדמנות אמיתית למערערת לשילובה מחדש בעבודה לאחר תום חופשת הלידה, ובכך הפרה את הוראת סעיף 9(ג)(1) לחוק עבודת נשים. בית הדין מצא לנכון לחייב את המדינה בפיצוי המערערת בשיעור של 5 משכורות, **בגין הנזק הממוני** שנגרם לה עקב פיטוריה שלא כדין. כמו כן, ובהתייחס להפרת חוק עבודת נשים פסק בית הדין האזורי למערערת על





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

פי הוראת סעיף 13א(א)(1) לחוק סך של 8,000 ש"ח. בית הדין נמנע מלפסוק למערערת פיצוי בגין עגמת הנפש שנגרמה לה באשר לשיטתו, אין זה מסוג המקרים הקיצוניים המצדיקים פיצוי בגין עגמת נפש. ערעור המערערת סב על כלל קביעותיו של בית הדין האזורי באשר לשיעור הפיצוי שפסק לה.

47. באשר לשיעור הפיצוי שיפסוק בית הדין בנסיבות של **פיטורים שלא כדין**, קביעת שיעור הפיצוי תיעשה תוך "**שקלול כלל הנסיבות, לרבות חומרת הפגם שנפל במעשה הפיטורים; הנזק הממוני כתוצאה מאיבוד מקור הפרנסה, ככל שרלוונטי....**"; הנסיבות האישיות, לרבות ותק במקום העבודה; והפגיעה בכבוד העובד כאדם כתוצאה מהדרך בה בוצעו פיטוריו..." (ע"ע 21781-10-10 לולו ראשד – הוועדה המרחבית לתכנון ובנייה גבעות אלונים, מיום 13.7.2012 בפסקה 65, ע"ע 260/06 רמת טבעון מעונות הורים בע"מ - זיוית פניבלוב, מיום 29.1.09, ע"ע 666/09 מולי אורן – מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ, מיום 1.4.12; רעות שמר בגס, צדק פרוצדוראלי בהליך הפיטורים – עיונים בהלכת השימוע, יפורסם בעבודה, חברה ומשפט י"ג (2012)).

בקביעת בית הדין האזורי באשר לפיצוי המערערת בשיעור של 5 משכורות, לא מצאנו מקום להתערב, בהיותה מתייחסת לנזק הממוני שנגרם למערערת, ומשלא הובאה לפני בית הדין האזורי אסמכתא המצדיקה פסיקת פיצוי בשיעור גבוה יותר.

לא כך הם פני הדברים באשר לנזק הלא ממוני שנגרם למערערת, דהיינו עגמת הנפש שנגרמה לה. בית הדין האזורי היה סבור כי מקרה זה אינו מן המקרים הקשים המצדיקים פסיקת פיצוי בגין עגמת נפש. לעניין זה אין דעתנו כדעת בית הדין האזורי. לאורך תקופה ארוכה, שתחילתה במהלך חופשת הלידה של המערערת, וסיומה בפיטורים בתום התקופה המוגנת, בלא שניתנה לה זכות טיעון מינימאלית, פגעה המדינה, פעם אחר פעם בכבודה של המערערת כאדם, וכאישה עובדת, שילדה זה לא מכבר. אנו סבורים כי מקרה זה הוא מסוג המקרים החריגים המצדיקים פסיקת פיצוי כספי בגין עגמת נפש. לטעמנו, בעובדה שהמערערת הועסקה במשרת אמון אין כדי להמעיט מעצמת הפגיעה בכבודה, בגינה היא תהא זכאית למלוא הפיצוי שתבעה, בסך של 30,000 ש"ח.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

אף מצאנו הצדקה להעלות את סכום הפיצוי שפסק בית הדין האזורי למערערת בגין הפרת חובתה לפי חוק עבודת נשים, ובמקרה דנן- אי מתן הזדמנות נאותה למערערת להשתלב בעבודה בתקופה המוגנת. לפי הוראת סעיף 13א(א)(1) לחוק נתונה לבית הדין סמכות "לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין". נוכח עוצמת הפגיעה בכבודה של המערערת אנו מעמידים את סכום הפיצוי בגין הפרת הוראת החוק על 20,000 ש"ח, וזאת במקום הפיצוי בשיעור של 8,000 ש"ח כפי שפסק בית הדין האזורי.

48. בערעור המערערת על קביעת בית הדין האזורי שנמנע מלפסוק לה פיצוי לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה התשמ"ח-1988 לא מצאנו מקום להתערב. הוכח בנסיבות המקרה, כי פטוריה של המערערת לא באו לעולם מטעמים של הפליה על רקע טעמי מין או הורות. הפיטורים באו לעולם בסופו של יום עקב חילופי הנבחרים בלשכת שר החוץ, ועל רקע היות המערערת מועסקת במשרת אמון. בנסיבות אלה צדק בית הדין האזורי כשנמנע מלפסוק למערערת פיצוי על פי חוק שוויון ההזדמנויות.

אף צדק בית הדין האזורי כשנמנע מלפסוק למערערת פיצויי הלנה בגין עיכוב שחרור פיצויי הפיטורים לזכותה. זאת משהוברר כי העיכוב היה תוצאת לוואי של הימנעות המערערת מלהעביר לידי המשיבה מסמכים שהתבקשו ממנה לצורך הוצאת טופס 161.

**אשר על כן, דין ערעור המערערת בהתייחס לחלקים אלה שבפסק דינו בית הדין האזורי, להידחות.**

49. המערערת מבקשת עוד את התערבותנו בסכום ההוצאות הנמוך שפסק לה בית הדין האזורי, בשיעור של 5,000 ש"ח. הלכה פסוקה היא כי ערכאת הערעור לא תתערב בסכום ההוצאות שפסקה הערכאה הדיונית, אלא במקרים חריגים. אנו סבורים כי בנסיבות המקרה סכום ההוצאות שנפסק אינו משקף נאמנה את זכייתה של המערערת בהליך שניהלה, כמו גם את קביעותיו של בית הדין האזורי בקשר לדרך התנהלותה של המשיבה. בנסיבות המקרה הגענו לכלל מסקנה כי הנכון לקבוע את שיעור ההוצאות הכולל בגין ההליכים בשתי הערכאות. סכום זה יעמוד על 30,000 ש"ח, וזאת בנוסף לסכום כפי שנפסק על ידי בית הדין האזורי.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013

50. סוף דבר

הערעור מתקבל בחלקו כדלקמן:

א. המערערת זכאית לפיצוי בגין עגמת הנפש שנגרמה לה. המדינה תשלם למערערת פיצוי בסך של 30,000 ש"ח.

ב. יוגדל הפיצוי שנפסק למערערת בגין הפרת חוק עבודת נשים תשי"א-1951. סכום הפיצוי הכולל ברכיב זה יעמוד על 20,000 ש"ח. ככל שכבר שולם למערערת הסכום שנפסק לה ברכיב זה, תעמוד יתרת הסכום לתשלום על סך של 12,000 ש"ח.

ג. יוגדל סכום הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד שנפסק על ידי בית הדין האזורי כמפורט להלן.

הסכומים כמפורט בס"ק א-ב לעיל ישולמו בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 19.7.09 ועד ליום התשלום בפועל.

יתר הטענות שבערעור נדחות.

המדינה תוסיף ותשלם למערערת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בשתי הערכאות בסך של 30,000 ש"ח, וזאת בנוסף לסכום כפי שנפסק על ידי בית הדין האזורי. סכום זה ישולם

למערערת בתוך 30 ימים מהיום, שאם לא כן יוסיף הסכום וישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ניתן היום, יא' בשבט תשע"ג (22 בינואר 2013), בהעדר הצדדים.

לאה גליקסמן,  
שופטת

רונית רוזנפלד,  
שופטת

יגאל פליטמן,  
סגן נשיאה, אב"ד

מר יוסי רוזן,  
נציג ציבור (מעבידים)

מר אלי וייץ,  
נציג ציבור (עובדים)



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 44309-05-11

22 בינואר 2013